



Prot.n.41464/1/2023
N03.009.001

Al Collegio dei Revisori dei Conti
della Provincia di Reggio Emilia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato della Provincia di Reggio Emilia sull'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza relativo all'anno 2023

Relazione illustrativa		
Data di sottoscrizione	11/12/2023	
Periodo temporale di vigenza	2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Presidente: Segretario Generale dott. Tirabassi Organizzazioni sindacali partecipanti alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP – UIL FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP	
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'Ente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato; b) Criteri di valutazione delle prestazioni dirigenziali e dell'attribuzione del risultato.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Esame dell'Organo di controllo interno.	È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? Sì in data: 1/12/2023 – Certificato con verbale n. 33 del 7/12/2023
		Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO -----X--
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo di gestione della performance. Il Documento unico di programmazione con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Ente costituiscono la programmazione di massima dimensione; il Piano esecutivo di gestione (PEG) è stato approvato con decreto del Presidente n.34 dell'1/3/2023. A seguito dell'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano stesso, con decreto del Presidente n.56 del 29/3/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 che assorbe il Piano della Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Il Piano della Performance è stato pubblicato ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii. Con decreto del Presidente n° 110 del 21/06/2023 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2022 validata dal Nucleo di valutazione in data 27 giugno 2023.</p>
--	--	---

Illustrazione dell'articolato del contratto:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La presente ipotesi contrattuale ha per oggetto la destinazione delle risorse, in particolare con riferimento alla retribuzione di risultato, e i criteri per la distribuzione del risultato medesimo.

L'accordo manterrà la sua validità fino a successiva regolazione, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL per il triennio 2019-2021.

Riguarda tutto il personale dirigente della Provincia di Reggio Emilia a tempo indeterminato e determinato chiamato a ricoprire posizioni previste stabilmente nella dotazione organica dell'Ente e ha per oggetto la destinazione delle risorse, tra retribuzione di posizione e di risultato.

Il sistema di valutazione è perfettamente integrato nel ciclo di gestione della performance di ente e correlato agli strumenti programmatori e gestionali.

Per quanto riguarda il contesto in cui la dirigenza si è trovata ad operare, si rileva in primo luogo la presenza di un solo dirigente a tempo indeterminato e la copertura di posizioni dirigenziali previste nella struttura con figure assunte a tempo determinato o attribuzione di incarichi ad interim, peraltro anche al Segretario Generale.

A fronte di ciò, le posizioni ricoperte complessivamente non esauriscono le disponibilità del fondo e le economie generate non vengono ridistribuite ma vengono imputate ad economia di bilancio. Si ritiene infatti di non utilizzare completamente le risorse disponibili essendo presenti nell'Ente anche due posizioni dirigenziali a tempo determinato al di fuori della dotazione organica, ai sensi dell'art.110 comma 2 del D.Lgs. 267/2000, remunerate a bilancio.

La presenza di incarichi ad interim ha reso necessario prevedere la possibilità di riconoscere al dirigente a cui venga affidato l'incarico, a titolo di retribuzione di risultato e limitatamente al periodo di sostituzione, una percentuale del valore economico della retribuzione di posizione assegnata alla posizione da ricoprire ad interim, ai sensi dell'art.58 del CCNL 17/12/2020.

- criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

La costituzione delle risorse decentrate e la loro destinazione, tiene conto della disciplina contenuta nell'art.57 del CCNL 17/12/2020 nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili.

Si dà atto che il fondo è stato costituito dall'Ente nel rispetto dei limiti e dei vincoli alla spesa, con determinazione n.1168 del 30/11/2023, su cui il collegio dei revisori ha espresso parere favorevole con verbale n.33 del 7/12/2023.

Al fondo della dirigenza dell'anno 2023 sono assegnate esclusivamente le risorse dovute per disposizioni di legge o contrattuali

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, si evidenzia che pur essendo stata istituita una nuova figura dirigenziale, ne è stata disposta l'operatività solo al momento dell'effettiva copertura della posizione, per cui è stata bandita procedura concorsuale. Non si sono pertanto prodotti effetti reali sull'organizzazione durante il 2023 e non sono state operate nuove valutazioni delle posizioni dirigenziali esistenti. Sono dunque state confermate le precedenti pesature delle posizioni e quelle assegnate in via temporanea.

Per quanto riguarda l'attribuzione della retribuzione di risultato, il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale, compreso il personale dirigente, adottato con decreto presidenziale n. 340 del 27/12/2018, viene tuttora applicato in merito ai criteri, ai parametri ed allo strumento per la valutazione (scheda). Tale sistemi si applicano altresì al personale dirigenziale a tempo determinato, anche assunto ai sensi dall'art.110 comma 2, per ricoprire posizioni al di fuori della dotazione organica.

C) illustrazione relativa alla meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il sistema per la valutazione del risultato presieduto dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Viene proposta la conferma delle modalità di ripartizione delle risorse in esito alla valutazione del risultato, che comporta:

- il riconoscimento di un importo teorico della retribuzione di risultato di ciascuna figura dirigenziale pari al 30% della relativa retribuzione di posizione assegnata;
- l'applicazione, su tale quota teorica, della proporzione percentuale in base al punteggio ottenuto in sede di valutazione, espresso in centesimi, per l'attribuzione del risultato effettivo;
- la possibilità di riconoscere al dirigente incaricato ad interim, ai sensi dell'art.58 del CCNL 17/12/2020, per lo svolgimento di incarichi di copertura ad interim di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, un importo a titolo di retribuzione di risultato e limitato al periodo di sostituzione, pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale scoperta.

D) risultati attesi

Lo strumento premiante offerto dalla valutazione delle prestazioni e dalla conseguente retribuzione di risultato, contribuisce a remunerare il personale dirigente per il proprio apporto qualitativo e quantitativo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, sia di rilevanza strategica che ordinari. Si dà conto infatti del continuo e particolare impegno richiesto, oltre che della capacità propositiva nella razionalizzazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali, al fine di garantire l'operatività dell'ente alle migliori condizioni possibili. Ogni obiettivo di rilevanza strategica contiene infatti elementi riorganizzativi e di razionalizzazione, con particolare riguardo alla salvaguardia dei servizi e dell'utenza sia interna che esterna e alla soddisfazione degli stakeholders.

I risultati attesi relativi alla performance organizzative e individuale sono tradotti negli atti di natura programmatica per l'anno di competenza.

Reggio Emilia, lì 13 dicembre 2023

SERVIZIO AFFARI GENERALI
IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE AD INTERIM
(dott. Alfredo Luigi Tirabassi)

Documento sottoscritto in forma digitale ai sensi del d.lgs. 82/2005



Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione è redatta ai fini di individuare e quantificare i costi relativi alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2023 per il personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato chiamato a ricoprire posizioni previste stabilmente nella dotazione organica dell'Ente, e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti di bilancio.

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Con decreto del Presidente n.218 del 13/11/2023, sono state fornite le linee guida per la costituzione del fondo e per la contrattazione decentrata 2023.

Il fondo per la retribuzione di posizione e risultato è stato pertanto quantificato per l'anno 2023 con determinazione dirigenziale n. 1168 del 30/11/2023 seguendo le indicazioni dell'art.57 del CCNL 2020 che prevede che il fondo sia costituito annualmente a partire da un unico importo annuale in cui confluiscono tutte le risorse certe e stabili calcolate per l'anno 2020, come di seguito dettagliato nella prima parte della tabella.

Inoltre, secondo le indicazioni contenute nella tab.15 – Fondi per il trattamento accessorio del personale dirigente del Conto Annuale del personale, si dà conto di tutte le successive decurtazioni applicate nel tempo sulla base delle diverse prescrizioni normative operanti, al fine di addivenire all'importo unico consolidato:

posizione e di risultato per l'anno 1998:	art.26 c.1lett. A) CCNL 99	276.053,62
incrementi CCNL 98-01	art.26 comma 1 lettera d)	10.658,63
incrementi CCNL 02-05	ART.23 COMMA 1 ccnl02-05	16.640,00
incrementi CCNL 02-05	ART.23 COMMA 3 ccnl02-05	22.376,23
incrementi CCNL 04-05	art.4 comma 1 ccnl 04-05	27.456,00
incrementi CCNL 04-05	art.4 comma 4 ccnl 04-05	13.740,29
incrementi CCNL 06-09	art.16 comma 1 ccnl 06-09	12.916,80
incrementi CCNL 06-09	art.16 comma 4 ccnl 06-09	33.079,97
incrementi CCNL 08-09	art.5 comma 1 ccnl 08-09	12.220,00
incrementi CCNL 08-09	art.5 comma 4 ccnl 08-09	14.018,37

processi di decentramento	art.26 comma 1 lettera f) CCNL 98-01	11.000,00
RIA e maturato economico del personale cessato	art.26 comma 1 lettera g) CCNL 98-01	31.112,22
incremento dotazione organica/ riorganizzazione stabile dei servizi - PARTE FISSA	art.26 comma 3 CCNL 98-01	200.000,00
risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	TOTALE	681.272,13

riduzione ex art.1 CCNL 12/02/2002 (3,356,97 x ogni posizione dirigenziale - ART.1 COMMA 3 CCNL 2001	-110.780,01
Decurtazione permanente ex art.1 comma 456 L.147/2013	-137.563,23
Decurtazione di cui all'art.1 comma 236 L.208/2015 (anni 2015 e 2016)	-162.763,58
Decurtazione per trasferimento funzioni ad altri enti	-43.879,42
Decurtazione per rispetto limite fondo	-22.554,73
Totale decurtazioni	- 477.540,97

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE 2020 Pari all'importo unico consolidato previsto dal CCNL art.57 comma 2 lett.a)	203.731,16
--	-------------------

L'importo complessivo del fondo vede applicate le prescrizioni dell'art.23 comma 2 del D.Lgs. 25/7/2017 n.75 in merito al limite del salario accessorio; tale limite risulta pari ad € 207.030,54.

Il fondo 2023, oltre all'importo unico sopradescritto vede anche ascritte le seguenti poste di risorse non soggette a limite:

Risorse acquisite stabilmente al fondo:	
risorse di cui all'art.56 c.1-2 del CCNL 17/12/2020 (1,53% del monte salari della dirigenza dell'anno 2015- 589.449€: incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato)	9.018,57
Risorse di natura variabile e non consolidabile previste da specifiche disposizioni di legge:	
Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione per incarichi esterni svolti dai dirigenti e versati all'ente da soggetti terzi (art.57 c.2 lett.d) e art.60 CCNL 17/12/2020	10.000,00
TOTALE	19.018,57

Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Risorse fisse dopo l'applicazione della decurtazione permanente (importo unico consolidato)	203.731,16
Risorse aggiuntive non soggette a limite	19.018,57
TOTALE	222.749,73

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

In coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo, si evidenzia la relativa programmazione di utilizzo concordata nell'ipotesi di accordo decentrato. Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Retribuzione di posizione (70%)	155.924,81
Retribuzione di risultato (30%)	66.824,92
TOTALE	222.749,73

Complessivamente, sono destinate alla retribuzione di posizione il 70,00% delle disponibilità e alla retribuzione di risultato il 30,00%.

Entro l'ammontare della retribuzione di risultato è riconosciuto anche l'eventuale compenso per incarichi ad interim che l'Ente può disporre in caso di posizioni dirigenziali scoperte.

Con l'istituto della retribuzione di risultato sono riconosciuti anche i compensi aggiuntivi ai dirigenti che hanno svolto attività esterne a favore di terzi, i quali abbiano versato all'amministrazione i relativi compensi. L'ipotesi contrattuale disciplina le quote e le percentuali riconosciute e il rapporto con la retribuzione di risultato derivante dalla propria posizione dirigenziale. La differenza tra quanto incassato e quanto riconosciuto al salario accessorio, viene imputata a favore del bilancio dell'Ente.

Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- È garantita la copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- È rispettato il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, garantito dall'adozione di sistemi di misurazione e valutazione, coerenti con le disposizioni del D.Lgs. 150/09; la retribuzione di risultato è erogata in applicazione delle norme contrattuali, dei sistemi di misurazione e valutazione e sulla base di elementi oggettivi e qualitativi verificati dall'OIV.

Modulo III

Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente.

ANNO	2022	2023
Totale risorse fisse provenienti da precedenti contratti	681.272,13	681.272,13
Totale decurtazioni applicate	-477.540,97	-477.540,97
TOTALE	203.731,16	203.731,16

Importi non soggetti a limite:		
CCNL 17/12/2020 art.56 c.1-2: 1,53% ms 2015: incremento risorse	9.018,57	9.018,57
CCNL 17/12/2020 art.57 c.2 lett.d) e art.60	10.000,00	10.000,00
TOTALE FONDO	222.749,73	222.749,73

Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo 2022

Si dettaglia la destinazione delle risorse tra retribuzione di posizione e risultato:

	anno	2022	2023
Retribuzione di posizione		155.924,81	155.924,81
Retribuzione di risultato		66.824,92	66.824,92

Si dà atto che le risorse risultano superiori alla possibile spesa determinata dal valore della retribuzione di posizione assegnata alle posizioni dirigenziali in dotazione organica ricoperte da titolare e dalla relativa retribuzione di risultato, determinando così delle economie a consuntivo.

Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Le risorse complessive messe a disposizione per la contrattazione decentrata del personale dirigente, pari ad € 222.749,73 trovano copertura negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023 nelle azioni di spesa appositamente destinate a finanziare il trattamento accessorio del personale dirigente, classificate nelle diverse missioni e nei diversi programmi di bilancio, coerentemente con l'assegnazione alle diverse funzioni provinciali. Pertanto la verifica tra sistema contabile e dati del fondo per il salario accessorio della dirigenza è costante.

Le somme per oneri riflessi e IRAP sono impegnate sui rispettivi capitoli di bilancio del personale e non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

La compatibilità economico-finanziaria è verificabile con gli stanziamenti previsti sul capitolo di spesa 3025 e sugli art.5 dei capitoli di bilancio corrispondenti alle funzioni di assegnazione dei dirigenti. Analogo criterio è applicato per la ripartizione degli oneri previdenziali, all'art.2; mentre l'i.r.a.p. trova copertura ai capitoli ricompresi nel macroaggregato di bilancio IRAP.

Le risorse a copertura del salario accessorio ricorrente mensile (retribuzione di posizione) sono stanziare nelle specifiche azioni di spesa fino al 31/12/2023. Riguardo agli importi per premialità 2023 liquidabili ed esigibili solo dall'esercizio successivo (retribuzione di risultato), le risorse a copertura sono conservate alla Missione 01

Programma 11 codice piano dei conti integrato 1010101004 del cap.3025 per il fondo pluriennale vincolato in quanto destinate alla re- imputazione nel bilancio 2024. Analogamente avviene per i costi dei relativi oneri previdenziali imputabili agli art.2 dei capitoli di bilancio corrispondenti alle funzioni di assegnazione del personale e per l'i.r.a.p. al cap.3018 art.1.

Reggio Emilia, lì 13 dicembre 2023

SERVIZIO AFFARI GENERALI
IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE AD INTERIM
(dott.Alfredo Luigi Tirabassi)

Documento sottoscritto in forma digitale ai sensi del d.lgs. 82/2005